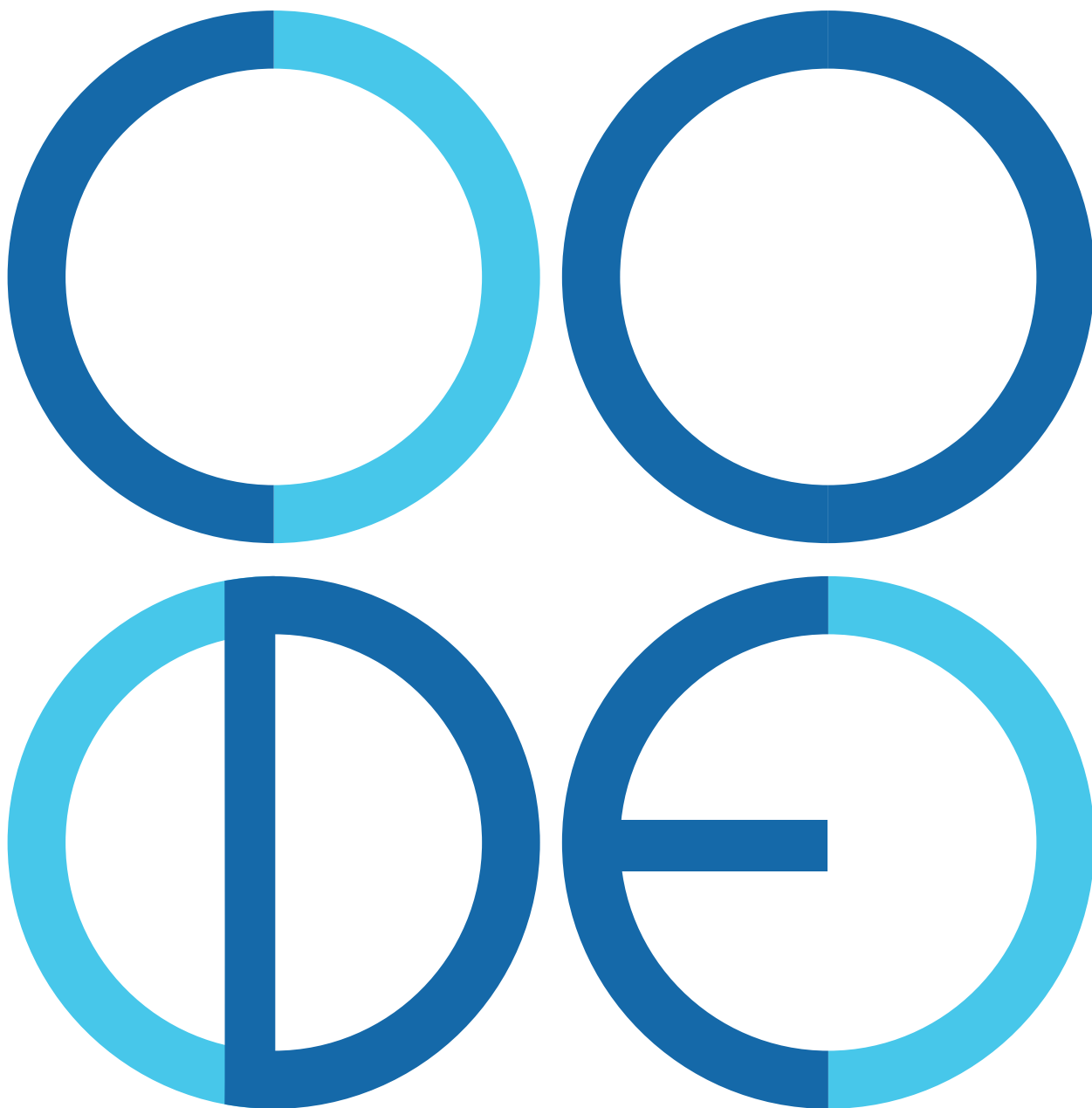


Rapportage Naleving **Code** Pensioenfondsen

Hink, stap, sprong



Hink-stap-springen, ook wel driesprong of de hink-stap-sprong genoemd, is een discipline in de atletiek.

De naam beschrijft de verschillende acties die een atleet achter elkaar moet verrichten. Na een aanloop en de afzet moet de atleet allereerst op dezelfde voet als waarmee hij afgezet heeft landen (hinksprong). Hierna maakt de atleet een stap, waarmee hij juist op zijn andere voet terecht moet komen. Ten slotte maakt de atleet een sprong, de landing volgt in de zandbak. Een vuistregel voor de verhouding van hink, stap en sprong is 35-30-35% van de totaalafstand.

Bron: Wikipedia

Contactinformatie

Prinses Margrietplantsoen 90
2595 BR Den Haag

Postbus 93158
2509 AD Den Haag

T + 31 (0)70 76 20 220
info@mcpf.nl
www.mcpf.nl

© Overname van tekst(delen) uit deze uitgave is mogelijk na toestemming van de MCPF. Aan de inhoud van deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

MCPF
Den Haag, maart 2019

Inhoudsopgave

1	Voorwoord van de voorzitter	5
2	Inleiding en punten van aandacht	7
3	Conclusies	10
3.1	Naleving van de rapportagenormen	10
3.1.1	De rapportage over missie, visie en strategie verbetert, net als de uitleg over het behalen van doelstellingen	10
3.1.2	Het inzicht in de risico's van de belanghebbenden op de korte en lange termijn neemt af	10
3.1.3	De rapportage over de bestuurlijke evaluatie neemt af	11
3.1.4	De rapportage over uitvoering en uitbesteding kan veel beter	11
3.1.5	De rapportage over melding van onregelmatigheden kan beter	11
3.2	Thema integriteit	12
3.2.1	Evenwichtige afweging van belangen	12
3.2.2	Opvolging van (zelf)evaluatie	12
3.2.3	Verduidelijking proces rond nevenfuncties en uitnodigingen	13
3.3	Thema diversiteit	13
3.3.1	Analyse gegevens toezichthouder	13
3.3.2	Analyse gegevens jaarverslagen	15
3.3.2.1	Uitleg rond diversiteit verbetert, toepassing kan beter	15
3.3.2.2	De toelichting op de diversiteitsdoelstellingen en de termijn waarbinnen deze wordt behaald vermindert in kwaliteit	16
4	Aanbevelingen	18
4.1	Maak alle processen rond integriteit transparant en bespreek deze regelmatig	18
4.2	Onderneem rond diversiteit echte stappen en geef diversiteit daarna blijvende aandacht	18
4.3	Overweeg de zittingsduur voor bestuurders op acht jaar te stellen	19
4.4	Goede praktijkvoorbeelden uit jaarverslagen	20
5	Werkzaamheden Monitoringcommissie	22
6	Toekomstige ontwikkelingen	23

Inhoudsopgave

Bijlagen

A	Over de Code Pensioenfondsen en de Monitoringcommissie	25
B	Overzicht vergaderingen, gesprekken en rondetafelconferenties	28
C	Overzicht rapportagenormen Code Pensioenfondsen 2018	31
D	Motie Van Weyenberg 27 maart 2018 (aangenomen 3 april 2018)	36
E	Beschrijving onderzoeken 2017-2018	37
F	Onderzochte rapportagenormen Code Pensioenfondsen 2014 en methodiek	39
G	Onderzochte gedragsnormen Code Pensioenfondsen 2014	42

1

Voorwoord van de voorzitter

Alles draait om herstel van vertrouwen

Pensioenfondsen moeten aantonen dat ze de juiste dingen doen om goed te functioneren én inzichtelijk maken wat ze daarvoor doen. Daartoe is een Code Pensioenfondsen opgesteld. Door de eigen normen in de Code Pensioenfondsen zichtbaar na te leven, willen de pensioenfondsen bijdragen aan het herstel van vertrouwen van belanghebbenden in hun pensioenfondsen en herstel van vertrouwen van de samenleving in het pensioenstelsel. Via zelfrapportage maakt de sector naleving inzichtelijk.

Ondanks dat de naleving verbeterde, vraagt de Monitoringcommissie in deze nalevingsrapportage toch aandacht voor een aantal opvallende resultaten. Op sommige punten is in het verleden weliswaar voortgang geboekt, maar blijft een extra inspanning nog steeds nodig. Daarom kiest de Monitoringcommissie voor de titel van deze nalevingsrapportage 'hink, stap, sprong'. Een verwijzing naar deze complexe techniek uit de atletiek.

Dank aan de werkgroep, onderzoekers en pensioenfondsen!

De Monitoringcommissie is de onderzoekers en medewerkers van de Erasmus Universiteit Rotterdam, Ecorys en De Nederlandsche Bank erkentelijk voor hun inzet en inbreng. Tot slot is de Monitoringcommissie ook alle bestuurders, toezichhouders en hun ondersteuners dankbaar voor hun medewerking aan de onderzoeken en rondetafelgesprekken. Zonder hen was het onderzoek en de rapportage daarover niet mogelijk geweest.

Een speciaal dankwoord richt de Monitoringcommissie graag aan de werkgroep van de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie die onze aanbeveling ter hand nam en tot de nieuwe Code Pensioenfondsen 2018 maakte. Het is de stellige overtuiging van de Monitoringcommissie dat daarmee de sector een goede dienst is bewezen. Het maakt dat bestuur en toezicht gerichter met elkaar in gesprek kunnen gaan over de thema's waar goed pensioenfondsbestuur om draait: 'vertrouwen waarmaken', 'verantwoordelijkheid nemen', 'integer handelen', 'kwaliteit nastreven', 'zorgvuldig benoemen', 'gepast belonen', 'toezicht houden en inspraak waarborgen' en 'transparantie bevorderen'.

Nieuwe samenstelling Monitoringcommissie

Als Monitoringcommissie zijn wij bijzonder content met de benoeming van ons nieuwe lid Loes Ypma en nieuwe adviseur Frans Prins. In goed overleg met de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie zijn we na gesprekken tot deze benoeming gekomen. Onze eerste kennismaking duidt op een

prettige samenwerking. De dank van de Monitoringcommissie gaat ook uit naar Cateautje Heijmans van den Berg en Loek Sibbing die elk op hun eigen wijze een goede bijdrage aan onze Monitoringcommissie hebben geleverd.

Graag sluit de Monitoringcommissie af met de constatering dat de totale naleving van de Code Pensioenfondsen tot genoeg weer steeg. Als pensioenfondsen het komende jaar met de acht nieuwe thema's verder op kritische zelfinspectie inzetten en op een beperkt aantal achterblijvende onderdelen keuzes durven maken en kansen creëren, zal dit verder bijdragen aan vertrouwen.

Margot Scheltema,
Voorzitter

2

Inleiding en punten van aandacht

De Monitoringscommissie ziet toe op de naleving van de Code Pensioenfondsen. In deze onderzoeksperiode richtte het bureauonderzoek zich op de zogenaamde negen rapportagenormen en werd een enquête gehouden rond het onderwerp integriteit. Niet alle resultaten uit de deelonderzoeken zijn in deze nalevingsrapportage opgenomen. Daarvoor verwijst de Monitoringcommissie naar de rapporten van de Erasmus Universiteit Rotterdam en Ecorys.¹

¹ Bijlage E beschrijft de manier waarop de onderzoeken zijn gehouden en geeft de bronverwijzingen weer.

De Monitoringcommissie vindt het belangrijk om, nu de Code Pensioenfondsen al langer van toepassing is, een aantal punten apart te benoemen. Deze punten zijn soms ook scherper geformuleerd dan in vorige nalevingsrapportages. De Monitoringcommissie verwacht op deze onderdelen inmiddels meer dan dat de sector op dit moment laat zien.

Rapportagenormen altijd toelichten

Alhoewel het overgrote deel van de Code Pensioenfondsen bestaat uit normen die alleen bij afwijking worden toegelicht, zijn er ook normen waarvan verwacht wordt dat die altijd worden toegelicht (gerapporteerd in jaarverslag). Dit zijn er 9 in totaal.

In het onderzoek ziet de Monitoringcommissie op veel onderdelen verbetering in de rapportage. Tegelijkertijd verwacht de Monitoringcommissie dat de pensioenfondsen de negen rapportagenormen altijd toelichten. Concreet: een nalevingspercentage van 100% in plaats van 83% over het jaar 2017 (en 77% over 2016). De Monitoringcommissie geeft in bijlage C een overzicht van de rapportagenormen uit de Code Pensioenfondsen 2018.

Intern toezicht krijgt belangrijke rol

De Code Pensioenfondsen 2018 versterkt de rol van het intern toezicht. De Monitoringcommissie is blij met deze rol. Versterking van het onafhankelijke, kritische interne toezicht vindt de Monitoringcommissie belangrijk waar het de naleving van de Code Pensioenfondsen betreft.

De oproep van de Monitoringcommissie aan het intern toezicht is: pak elk jaar een of meer thema's om met het bestuur door te nemen. Bijvoorbeeld: Wat zijn de belangrijkste thema's voor uw fonds om het vertrouwen waar te maken? Wat wilt u laten zien aan de buitenwereld? Expliciteer de naleving door vanuit het intern toezicht kernachtig doch inhoudsvol te rapporteren in het jaarverslag. En geef ten slotte goede voorbeelden via website of jaarverslag mee aan de eigen achterban en de pensioensector.

Inzicht in missie, visie en strategie en inzicht in risico's blijven belangrijk

De Code Pensioenfondsen laat zien dat missie, visie en strategie en inzicht in risico's belangrijk zijn. De Monitoringcommissie constateert dat nog niet alle fondsen helderheid geven over deze cruciale uitgangspunten.

De Monitoringcommissie formuleerde in de vorige nalevingsrapportage een aantal aanbevelingen en vraagt het intern toezicht om de vinger aan de pols te houden. Het gaat om de volgende aanbevelingen:

- blijf als pensioenfondsbestuur aandacht besteden aan het expliciet formuleren van missie, visie en strategie en rapporteer hierover, inclusief het resultaat;
- bepaal een visie op de gewenste organisatiecultuur in de breedste zin van het woord en maak dat onderdeel van de missie, visie en strategie;
- besteed als pensioenfondsbestuur alle nodige aandacht aan de diversiteitsnormen, het bijbehorende plan en de opvolging ervan, integreer dit in beleid;
- besteed als pensioenfondsbestuur meer aandacht aan het afleggen van verantwoording in het jaarverslag en zoek daarin zoveel mogelijk aansluiting bij de leefwereld van de deelnemer en pensioengerechtigde; en
- geef met name inzicht van risico's voor de belanghebbenden op de korte en de lange termijn.

Diverse samenstelling blijft achter; er worden mogelijkheden gemist

De Monitoringcommissie ziet dat er aan de ene kant pensioenfondsen zijn die de diverse samenstelling serieus nemen en de normen uit de Code Pensioenfondsen ruim halen. Aan de andere kant blijven te veel fondsen nog achter. In 2017 is bij 82% van die fondsen die een vacature hadden, de kans gemist voor het eerst een jongere te benoemen. Bij de mogelijk eerste benoeming van een vrouw op een vacature in 2017, heeft 73% die kans gemist. Teveel fondsen dienen na de hink hier nog zowel de stap als de sprong te maken. Dat is buitengewoon jammer. En dat moet echt beter, want een goede uitleg over dergelijke keuzes zien wij evenmin. Pensioenfondsen geven zichzelf geen gelegenheid om de voordelen van een divers samengesteld bestuur te ervaren. Zij doen op deze manier niet alleen de sector tekort, maar ook zichzelf.

Kwaliteit van het bestuur

Objectieve evaluaties helpen een bestuur zijn eigen kwaliteitseisen te toetsen en de besluitvorming en bestuursdynamiek te verbeteren. De interviews en gesprekken van de Monitoringcommissie bevestigen het beeld dat de sector veel meer de blik naar buiten kan richten en ervaring van buiten naar binnen kan halen. Nog lang niet alle fondsen hebben een systematische bestuursevaluatie met om de drie jaar een externe toets. Voorts wordt nog niet altijd iets met de uitkomsten gedaan.

De Monitoringcommissie geeft de sector in overweging om de bestuurs-termijnen te verkorten naar een standaard van twee termijnen van vier jaar. Bij uitzondering is daarna verlenging van maximaal twee keer twee jaar mogelijk mits goed gemotiveerd. Hiermee zou de sector de Corporate Governance Code volgen.

3

Conclusies

Het algemene beeld dat pensioenfondsen de Code Pensioenfondsen kennen, toepassen en naleven wijzigt ook in 2018 niet. Het nalevingspercentage (toepassen of uitleggen) steeg, waarbij rekening gehouden moet worden met het feit dat hier ook impliciete toepassing onder valt. De Monitoringcommissie vraagt aandacht voor een paar opvallende resultaten die uit de onderzoeken blijken.

3.1

2 In bijlage E staat een overzicht van de onderzochte normen en de manier waarop de Monitoringcommissie en de onderzoeksbureaus de afgelopen jaren de toepassing (norm gebruiken) en naleving (toepassing en uitleg bij afwijking hebben beoordeeld).

3 Die aandacht blijkt bijvoorbeeld uit de drie eerdere nalevingsrapportages van de Monitoringcommissie, een eerdere motie (aangenomen van de Tweede Kamer (Kamerstukken II 2016/17 32 043, 354 (Toekomst pensioenstelsel, Van Weyenberg)) en de motie Van Weyenberg Krol die niet werd aangenomen (Kamerstukken II 2015/2016, 32 043, 309).

Naleving van de Rapportagenormen

Het onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam maakt duidelijk dat de pensioensector de Code Pensioenfondsen kent en ook toepast of uitlegt.² Dat de expliciete toepassing van de Code Pensioenfondsen verder kan verbeteren, blijkt als de jaarverslagen en andere openbare bronnen worden beoordeeld. Hieruit blijkt namelijk dat niet alle negen rapportagenormen even frequent worden nageleefd en een aantal wordt wellicht minder belangrijk gevonden. Dat laat onverlet dat het uiteindelijke nalevingspercentage met 83% (2016: 77%) hoog is.

Het lijkt dat minder wordt gerapporteerd dan voorheen over elementen die de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden belangrijk zouden kunnen vinden. Hierover later meer. Een belangrijke constatering is voorts dat het onderwerp diversiteit, ondanks de belangstelling van media, DNB en de politiek³, nog steeds onvoldoende vooruitgang laat zien en voor verbetering vatbaar blijft.

3.1.1

De rapportage over missie, visie en strategie verbetert, net als de uitleg over het behalen van doelstellingen (norm 18)

Het eerste deel van de norm 18 houdt in dat het bestuur in het jaarrapport de missie, visie en strategie toelicht. Deze norm wordt door 80% van de pensioenfondsen toegepast. Dat is een verbetering ten opzichte van 2016 (71%). Het tweede deel van de norm houdt in dat het bestuur moet melden in hoeverre de gestelde doelen zijn bereikt. Ook hierin is een verbetering zichtbaar (2017: 93% en 2016: 74%).

3.1.2

Het inzicht in de risico's van de belanghebbenden op de korte en lange termijn neemt af (norm 19, deel 2)

Het tweede deel van norm 19 houdt in dat het bestuur in het jaarrapport rapporteert over de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau. Nalevingspercentage daalt van 92% in 2016 naar 82% in 2017.

Door deze pensioenfondsen wordt geen of onvoldoende inzicht gegeven in de risico's op de korte en lange termijn. In de beoordeling van de onderzoekers is meegewogen dat het niet voldoende is om alleen de risico's te benoemen.

De Monitoringcommissie meent dat juist deze toelichting kan bijdragen aan het vertrouwen van de (gewezen) deelnemers en pensioengerechtigden in het pensioenfonds.

3.1.3

De rapportage over de bestuurlijke evaluatie neemt af (norm 21, deel 2)

De bestuurlijke evaluatie die eens in de drie jaar onder begeleiding van een derde uitgevoerd zou moeten worden, wordt bij 59% (2016: 80%) van de pensioenfondsen toegepast, en bij nog eens 4,1% (2016: 0,5%) wordt een afwijking uitgelegd. De naleving van de Code Pensioenfondsen (64%) neemt op dit onderdeel af (2016: 81%).

De Monitoringcommissie vindt deze rapportage belangrijk voor het vertrouwen van de belanghebbenden in het pensioenfonds, aangezien dit inzicht geeft in de mate van zelfreflectie van het bestuur en de eventuele mogelijkheden voor verbetering.

3.1.4

De rapportage over uitvoering en uitbesteding kan veel beter (norm 31)

De norm die inhoudt dat duidelijk vastligt voor welke wijze van uitvoering werd gekozen en welke overwegingen daaraan ten grondslag liggen, verbetert in de toepassing ervan (2017: 43,7% tegen 2016: 29,3%). Alhoewel ook de naleving (dus ook de uitleg bij afwijkingen) sterk verbetert (2017: 56,3% tegen 2016: 34,4%) is hier uiteraard winst te behalen.

3.1.5

De rapportage over melding van onregelmatigheden kan beter (norm 44, deel 1)

De rapportage over de melding van onregelmatigheid verbeterde. Het aantal fondsen dat afweek van de Code Pensioenfondsen en dit niet toelichtte daalde sterk (2017: 18,8% tegen 2016: 33,2%). De verbetering is vooral zichtbaar bij hogere toepassing inclusief uitleg (2017: 16,8% tegen 2016: 7,8%) waarmee de totale naleving (dus ook de uitleg bij afwijkingen) uitkomt op 79,2% (2016: 62,9%). Ondanks de positieve ontwikkeling blijft hier toch ruimte voor verbetering.

3.2

Thema Integriteit

Het onderzoek van Ecorys laat zien dat elk van de onderzochte typen van dilemma's (integriteit en onafhankelijkheid) over het algemeen niet of beperkt binnen pensioenfondsen voorkomen. Bestuurders en toezichthouders geven over het algemeen aan wel meer met bredere en/of andersoortige dilemma's te worden geconfronteerd. Rond het omgaan met integriteits- en onafhankelijkheidsdilemma's zijn tal van good practices geïnterpreteerd. Belangrijk is dat bevrageden aangeven dat (1) de cultuur binnen een pensioenfonds moet uitnodigen tot het bespreekbaar maken van integriteitsdilemma's en (2) zij zelf ook overwegend in staat moeten zijn om integriteitsdilemma's intern aan de orde te stellen.

3.2.1

Evenwichtige afweging van belangen

Pensioenfondsen geven aan geen dilemma's te ervaren bij het afwegen van de verschillende belangen die in pensioenfondsen bijeen zijn gebracht. Desondanks geeft een gering aantal bestuurders (3%) in redelijke mate en een fractioneel aantal bestuurders (1%-2%) in hoge mate aan dat het opereren ten opzichte van de eigen achterban als een dilemma wordt ervaren. Deze percentages liggen iets hoger waar het de verhoudingen binnen het bestuur betreft. Op dit onderdeel geeft een beperkt aantal bestuurders (6%) aan in redelijke mate te zien dat een dubbelrol als bijvoorbeeld werkgever en bestuurder tot vragen leidt. Met betrekking tot het najagen van deelbelangen (zoals het belang van indexatie of lagere premie) wordt dit in een beperkt aantal situaties als dilemma ervaren. De Monitoringcommissie juicht toe dat deze respondenten zo transparant geweest zijn.

3.2.2

3.2.2 Opvolging van (zelf)evaluatie

Pensioenfondsbesturen gebruiken (zelf)evaluaties als een middel om het eigen functioneren bespreekbaar te maken. De enquêteresultaten maken duidelijk dat de opvolging van (eventuele) bevindingen gebaat is bij een meer gestructureerde aanpak. In 26% en 37% van de pensioenfondsen vindt opvolging 'vaak' respectievelijk 'soms' plaats en in 4% en 2% 'zelden' respectievelijk 'nooit'.

3.2.3

Verduidelijking proces rond nevenfuncties en uitnodigingen

Pensioenfondsen gebruiken bepalingen uit de modelgedragscode van de Pensioenfederatie. Alhoewel dit niet tot aandachtspunten leidt voor 83% van de respondenten, acht een kleiner deel het wenselijk dat er meer aandacht is voor een:

- duidelijk, vastomlijnd proces bij het vragen van toestemming voorafgaand aan het aanvaarden van nevenfuncties;
- duidelijke omschrijving van de reikwijdte van de gedragscode; en
- duidelijk proces voor uitnodigingen waarbij alle uitnodigingen worden gemeld en voorafgaand aan het aanvaarden van uitnodigingen om instemming van de compliance officer wordt gevraagd.

Een punt van aandacht is overigens dat uit het onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam blijkt dat pensioenfondsen in 110 gevallen hun eigen gedragscode niet openbaar maken.⁴ Het is in deze situaties niet na te gaan of zo'n gedragscode daadwerkelijk bestaat en/of wordt toegepast. Omdat deze pensioenfondsen wel verklaren de Code Pensioenfondsen na te leven en de modelgedragscode van de Pensioenfederatie goed is ingeburgerd, gaat de Monitoringcommissie ervan uit dat de interne gedragscodes daadwerkelijk bestaan.

⁴ Bron: EUR 2018, paragraaf 4.4.4, pagina 35.

3.3

Thema diversiteit

Het aantal vrouwen en vooral het aantal jongeren in pensioenfondsbesturen blijft achter bij de doelstellingen die de sector vastlegde in de Code Pensioenfondsen. Het door de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie uitgebrachte plan van aanpak 'Bevordering diversiteit binnen pensioenfondsbesturen' van november 2018 is nodig en verdient opvolging.

Daarnaast laat, zoals toegelicht in paragraaf 3.1.4, het onderzoek van de Erasmus Universiteit (EUR 2018) zien dat het beleid van pensioenfondsen nog niet transparant en concreet wordt toegelicht. Op dit onderdeel blijft veel verbetering noodzakelijk.

3.3.1

Analyse gegevens toezichthouder

Uit gegevens die pensioenfondsen jaarlijks aanleveren bij De Nederlandsche Bank blijkt dat eind 2017 64% (2016: 59%) van de pensioenfondsen een vrouw en 38% (2016: 38%) van de pensioenfondsen een jongere in het bestuur hebben opgenomen.

De pensioensector laat daarmee een verbetering van 5%punt zien voor het aantal pensioenfondsen dat een vrouw in het bestuur heeft opgenomen. Het aantal jongeren dat is vertegenwoordigd in besturen is in 2017 niet toegenomen. Van alle pensioenfondsen heeft 28% (30% in 2016) én geen vrouw én geen 40-minner in het bestuur.

2016 en 2017 (grootteklasse T1-T4)	Aantal 2016	Percentages 2016	Aantal 2017	Percentages 2017
Totaal aantal fondsen	263	100%	242	100%
Hiervan geen vrouwen in bestuur	107	41%	87	36%
Hiervan geen jongeren in bestuur	164	62%	150	62%
Hiervan én geen vrouw én geen jongere	79	30%	67	28%

Tabel 1. Bron: De Nederlandsche Bank

Dat het aantal vrouwen dat is vertegenwoordigd in pensioenfondsbesturen niet sterker is gestegen, is mede te verklaren uit de recente benoemingen in besturen. Op basis van de uitgevoerde toetsingen door de toezichthouder in 2017 ziet de Monitoringcommissie dat bij de bestuursbenoemingen in niet diverse besturen (M/V) er bij 23% van de pensioenfondsen vrouwen en 77% van de pensioenfondsen mannen werden benoemd. De Monitoringcommissie is, met behulp van gegevens van De Nederlandsche Bank, nagegaan in hoeverre er bij pensioenfondsen, als een man werd benoemd, sprake was van een gemiste kans omdat nog geen vrouwen onderdeel uitmaken van het bestuur. Op dezelfde manier is nagegaan of, als een 40-plusser werd getoetst, een kans was gemist om een jongere (40-minner) aan het bestuur toe te voegen. De uitkomst is dat pensioenfondsen mogelijkheden om tot een diverse bestuursamenstelling te komen, hebben laten liggen.

Benoemingen (een of meer) in pensioenfondsbesturen zonder vrouw, met jongere in 2017	%	
Aantal pensioenfondsen zonder vrouwen met benoemingen	11	
Aantal pensioenfondsen dat ten minste één vrouw benoemde	3	27%
Aantal benoemde mannen (waardoor een mogelijkheid wordt gemist)	8	73%

Benoemingen (een of meer) in pensioenfondsbesturen zonder jongere, met vrouw in 2017		%
Aantal pensioenfondsen zonder jongeren met benoemingen	49	
Aantal pensioenfondsen dat ten minste één jongere benoemde	9	18%
Aantal pensioenfondsen dat ouderen benoemde (waardoor een mogelijkheid wordt gemist)	40	82%

Benoemingen in pensioenfondsbesturen zonder vrouw, zonder jongere in 2017		%
Aantal pensioenfondsen zonder vrouw en zonder jongeren met benoemingen	30	
Aantal pensioenfondsen dat ten minste één jongere man benoemde	2	7%
Aantal pensioenfondsen dat ten minste één jongere vrouw benoemde	1	3%
Aantal pensioenfondsen dat ten minste één vrouw >40 benoemde	8	27%
Aantal pensioenfondsen met benoemingen (m,>40) waardoor een mogelijkheid wordt gemist	19	63%

Tabel 2. Bron: De Nederlandsche Bank

3.3.2

Analyse gegevens jaarverslagen

Pensioenfondsen lichten in hun jaarverslagen en op websites toe op welke manier zij de Code Pensioenfondsen toepassen of afwijkingen toelichten (beiden betekent naleving).

3.3.2.1

Uitleg rond diversiteit verbeterd, toepassing kan beter

Pensioenfondsen besteden bij de uitleg ook aandacht aan de ontwikkeling van diversiteit in fondsorganen en het bijbehorende beleid. Deze beschrijving omvat in lijn met de Code Pensioenfondsen zowel besturen als verantwoordings- en belanghebbendenorganen.

Norm	Toepassingspercentage 2016	Toepassingspercentage 2017	Nalevingspercentage 2016	Nalevingspercentage 2017
66.1	28,8%	1,0%	44,9%	15,7%
66.3	41,0%	41,1%	50,2%	51,3%
67	54,6%	58,9%	66,3%	81,2%
68	38,0%	30,5%	53,7%	65,0%

Tabel 3. Bron: EUR 2018, pagina 47

5 EUR 2018, paragraaf 5.3.1 pagina 41. Het aantal beschikbare jaarverslagen (zie EUR 2018, paragraaf 2.2 pagina 10) verklaart de afwijking tussen te cijfers van de Erasmus Universiteit Rotterdam en De Nederlandsche Bank.

6 EUR 2018, paragraaf 5.3.1 pagina 42.

Het onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam laat zien dat pensioenfondsen de normen 67 (V/M) en 68 (O/J) beter naleven (tabel 3). Dat betekent niet dat pensioenfondsen de norm halen (= toepassen), maar wel dat pensioenfondsen de suggestie uit voorgaande jaren om afwijkingen beter toe te lichten, hebben opgepakt.⁵

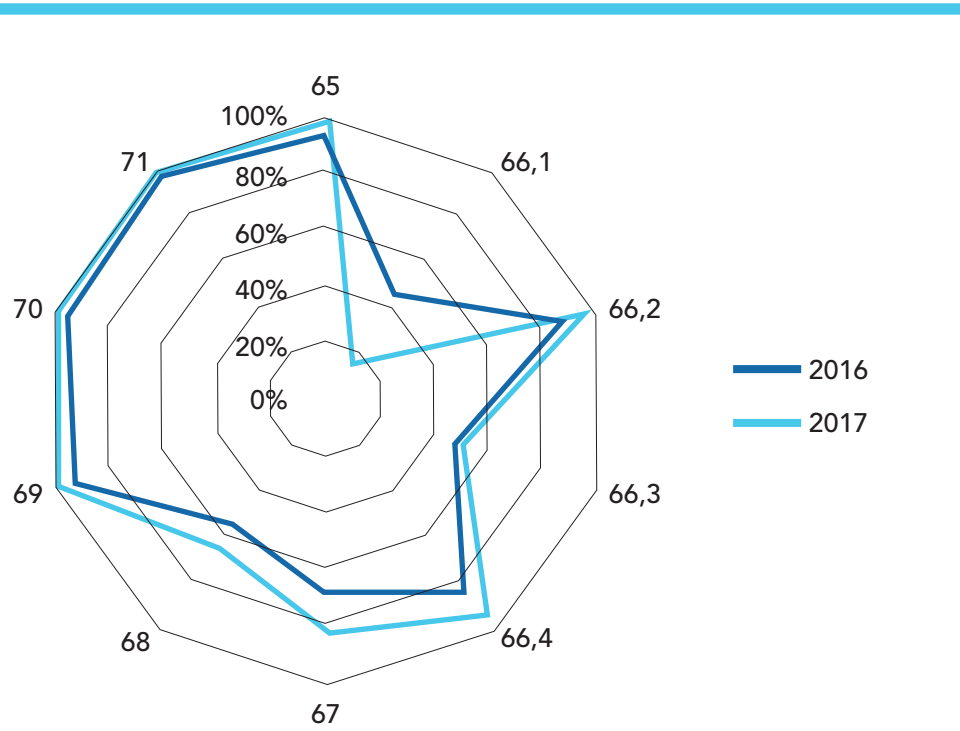
Het onderzoek over boekjaar 2017 toont dus ongeveer eenzelfde beeld als over boekjaar 2016: de doelstellingen rond diversiteit worden niet of gedeeltelijk behaald.⁶ Wel neemt de naleving toe doordat de uitleg van afwijkingen verbetert.

3.3.2.2

De toelichting op de diversiteitsdoelstellingen en de termijn waarbinnen deze wordt behaald vermindert in kwaliteit

Paragraaf 3.3.1 beschrijft dat de diversiteit achterblijft bij de norm in de Code Pensioenfondsen (norm 67 M/V en 68 O/J). Pensioenfondsen moeten echter ook duidelijker hun beleid, concrete stappen en termijnen toelichten. De toelichting op de doelstellingen en de daarbij gestelde termijnen (norm 66, eerste deel) blijft achter. Slechts 16% van de pensioenfondsen leeft deze norm na (dus toegepast of uitgelegd). Ook (de rapportage over-) de jaarlijkse beoordeling of deze doelen behaald zijn, norm 66 derde deel, wordt maar door de helft van de pensioenfondsen nageleefd (51%). Voor deze rapportagenormen is dus nog veel verbetering mogelijk en noodzakelijk.

Overigens is de naleving van de normen 66 tweede deel en 66 vierde deel (opstellen diversiteitsbeleid en 3-jaarlijkse toetsing diversiteitsbeleid) relatief hoog, met respectievelijk 93% en 94%, waarbij het overgrote deel van de pensioenfondsen ook daadwerkelijk toepassing toelicht (respectievelijk 87% en 90%). Jammer genoeg heeft dit diversiteitsbeleid dus veelal nog onvoldoende effect. De Monitoringscommissie gaat ervan uit dat blijvende aandacht voor diversiteit in de komende jaren zijn vruchten afwerpt en een stijgende lijn te zien zal zijn in het aantal fondsen dat aan de normen 67 en 68 voldoet. Aandacht voor diversiteit blijft dus noodzakelijk.



Figuur 1 Bron: EUR 2018, pagina 42

4

Aanbevelingen en goede praktijkvoorbeelden

De Monitoringcommissie geeft in de nalevingsrapportage een overzicht van de aanbevelingen die de onderzoekers signaleren. Daarnaast geeft de Monitoringcommissie de verzamelde praktijkvoorbeelden vanuit de rondetafelbijeenkomsten weer. Vanwege het belang van het handhaven van een gezonde bedrijfscultuur verwijzen we ook naar de aandachtspunten die het Huis voor de Klokkeluiders opsomt.

4.1

Maak alle processen rond integriteit transparant en bespreek deze regelmatig

Pensioenfondsen beheren de premies van werknemers. Dat maakt integriteit van iedereen die bij het pensioenfonds betrokken is en de premie van anderen beheert tot een belangrijk onderwerp. Tijdens de rondetafelbijeenkomsten noemde de pensioensector zelf een aantal randvoorwaarden (zie bijlage B).

Een belangrijke aanbeveling is: maak alle processen rond integriteit transparant en bespreek deze regelmatig. Uit het onderzoek naar de manier waarop de pensioensector omgaat met het afwegen van verschillende belangen kwam namelijk het navolgende naar voren (zie tabel 4).

Randvoorwaarden en aanbevelingen om evenwichtige afweging van belangen te behouden

Voer een dialoog. Bespreek thema's omtrent integriteit en onafhankelijkheid en ga hierover discussie aan.

Wees transparant. Streef openheid na over wat er speelt binnen het pensioenfonds.

Benadruk het belang van cultuur. Creëer een cultuur waarin het vanzelfsprekend is integriteit en onafhankelijkheid aan te kaarten en te bespreken.

Haal expertise van buiten. Werk met externe begeleiding, zowel in de vorm van een compliance officer of externe voorzitter om eens een vergadering over het onderwerp integriteit en een gezonde bedrijfscultuur evenwichtig te laten verlopen en dilemma's met elkaar te bespreken.

Tabel 4. Bron: Ecorys 2018

4.2

Onderneem rond diversiteit echte stappen en geef diversiteit daarna blijvende aandacht

De Monitoringcommissie attendeert op het belang dat de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid hechten aan de samenstelling van fondsorganen. Zij benadrukken terecht dat een diverse samenstelling van gremia van pensioenfondsen zich richt op het bereiken van:

- complementariteit (in cultuur, zienswijzen en persoonlijkheden);
- geschiktheid (in vaardigheden, kennis, kunde en integriteit);
- afspiegeling (draagvlak en binding); en
- vernieuwing en continuïteit (wendbaar blijven en tegelijk stabiel).

Dat diversiteit een middel is om deze vier doelstellingen te bereiken en pensioenfondsen zichzelf een dienst bewijzen door hun beleid en uitvoering daarop te enten wordt door de Monitoringcommissie van harte onderschreven.

Handreikingen bij de invulling van diversiteit

Handreiking vergroten van diversiteit, Pensioenfederatie, juni 2016.

Rapportage naleving Code Pensioenfondsen 2016/2017, Monitoringcommissie, 2017 pagina 12.

Gezamenlijk plan van aanpak Stichting van de Arbeid en Pensioenfederatie, november 2018.

Tabel 5. Bron: Stichting van de Arbeid, Pensioenfederatie en Monitoringcommissie

De Monitoringcommissie beveelt aan om in jaarverslagen het volgende toe te lichten.

Handreiking toelichting rapportage diversiteitsnormen

Wat	Elementen die onderdeel uitmaken van de toelichting
Beleid rond samenstelling organen	Geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling en continuïteit.
Aanpak en plan	Plan geschiktheidsontwikkeling inclusief (driejaarlijkse) evaluatiebepalingen.
Uitvoering	Feitelijke vastlegging van de activiteiten, de uitvoering van het stappenplan, de manier van werken waaruit het krachtig nastreven van beleid blijkt en toelichting op geldende termijnen waarbinnen het beleid moet zijn uitgevoerd.

Tabel 6. Gebaseerd op: EUR 2018

4.3

Overweeg de zittingsduur voor bestuurders op maximaal acht jaar te stellen

De Monitoringcommissie geeft in overweging om de zittingstermijn van bestuurders te verkorten naar een standaard van twee termijnen van vier jaar. Bij wijze van uitzondering kan overwogen worden of een verlenging van maximaal twee keer voor de duur van twee jaar gewenst is. Daarbij past dan een goede, inhoudelijke motivering. Hiermee zou de sector de Corporate Governance Code volgen.

4.4

Goede praktijkvoorbeelden uit jaarverslagen

Op verzoek van de Monitoringcommissie beoordelen onderzoeksbureaus welke goede praktijkvoorbeelden te signaleren zijn. Uit het onderzoek van jaarverslagen 2017 zijn de volgende goede voorbeelden afgeleid.

4.4.1

Goede uitvoeringspraktijk bij norm 31

Bij uitbesteding en beheersing blijkt:

- duidelijk voor welke wijze van uitvoering is gekozen;
- aan welke partijen welke werkzaamheden zijn uitbesteed;
- waarom de werkzaamheden (nog steeds) aan die partijen zijn/blijven uitbesteed;
- welke beoordeling van de uitgevoerde werkzaamheden plaatsvond; en
- de beslissing/vaststelling van het bestuur dat de uitbestedingspartners de werkzaamheden goed uitvoeren.

4.4.2

4.4.2 Goede uitvoeringspraktijk bij norm 21 (onderdeel 2)

Bij de rapportage over de evaluatie van het functioneren van het bestuur blijkt:

- dat een evaluatie van het bestuur heeft plaatsgevonden; en
- wat de resultaten van deze evaluatie zijn.

Het gaat dus om meer dan de vermelding dat een evaluatie plaatsvond.

4.4.3

4.4.3 Goede uitvoeringspraktijk bij norm 75

Bij de rapportage over de gedragscode blijkt:

- dat een bestuurder een nevenfunctie heeft; en
- deze nevenfunctie is gemeld aan de compliance officer (waarmee norm 75 in principe al wordt toegepast) en ook diens voorafgaande instemming wordt gerapporteerd.

Met dat laatste gaat het goede praktijkvoorbeeld verder dan de norm verlangt, maar dit geeft belanghebbenden wel goed inzicht in (het proces rondom) de nevenfuncties van de bestuurders van het fonds.

4.4.4

4.4.4 Goede uitvoeringspraktijk bij norm 44 (onderdeel 1)

Bij de rapportage over de manier waarop zij, die financieel afhankelijk zijn van het fonds, zonder gevaar voor hun positie kunnen rapporteren, blijkt duidelijk:

- dat het fonds een klokkenluidersregeling heeft; en
 - dat degenen die een melding doen, zich kunnen beroepen op de rechtsbescherming die deze regeling biedt.
-

4.4.5

Goede uitvoeringspraktijk bij norm 18 (onderdeel 1)

Bij de rapportage over missie, visie en strategie blijkt een duidelijk onderscheid tussen missie, visie en strategie. Daarnaast is het fonds transparant over de toekomst en welke strategieën in dit kader zijn bepaald. De Monitoringcommissie attendeert in dit kader op de [nalevingsrapportage 2016/2017](#) (pagina 10).

4.4.6

Goede uitvoeringspraktijk bij norm 18 (onderdeel 2)

Bij de rapportage over de mate waarin de gestelde doelen zijn bereikt blijkt duidelijk of de doelstellingen al dan niet zijn behaald. Bij voorkeur behandelt het pensioenfonds dit onderdeel bij missie, visie en strategie.

5

Werkzaamheden Monitoringcommissie

De Monitoringcommissie voerde overleg met de Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie, de Vereniging Intern Toezichthouders voor de Pensioensector (VITP) en ging in op een uitnodiging van de Autoriteit Consument & Markt.

Pensioenfederatie en Stichting van de Arbeid en de Werkgroep Herschikking Code Pensioenfondsen

De Monitoringcommissie overlegde met zowel de dragende partijen als met de werkgroep die de eerdere aanbeveling van de Monitoringcommissie om de Code Pensioenfondsen thematisch in te richten implementeerde.

Vereniging Intern Toezichthouders voor de Pensioensector

De Monitoringcommissie bezocht het jaarcongres van de Vereniging van Intern Toezichthouders Pensioensector om de ontwikkelingen rond het intern toezicht in het oog te houden. Daarnaast vond een gesprek plaats over de VITP-toezichtscade.

Autoriteit Consument & Markt

De Monitoringcommissie overlegde met de Autoriteit Consument & Markt over de inhoud van de Code Pensioenfondsen in relatie tot de taak van de autoriteit.

6

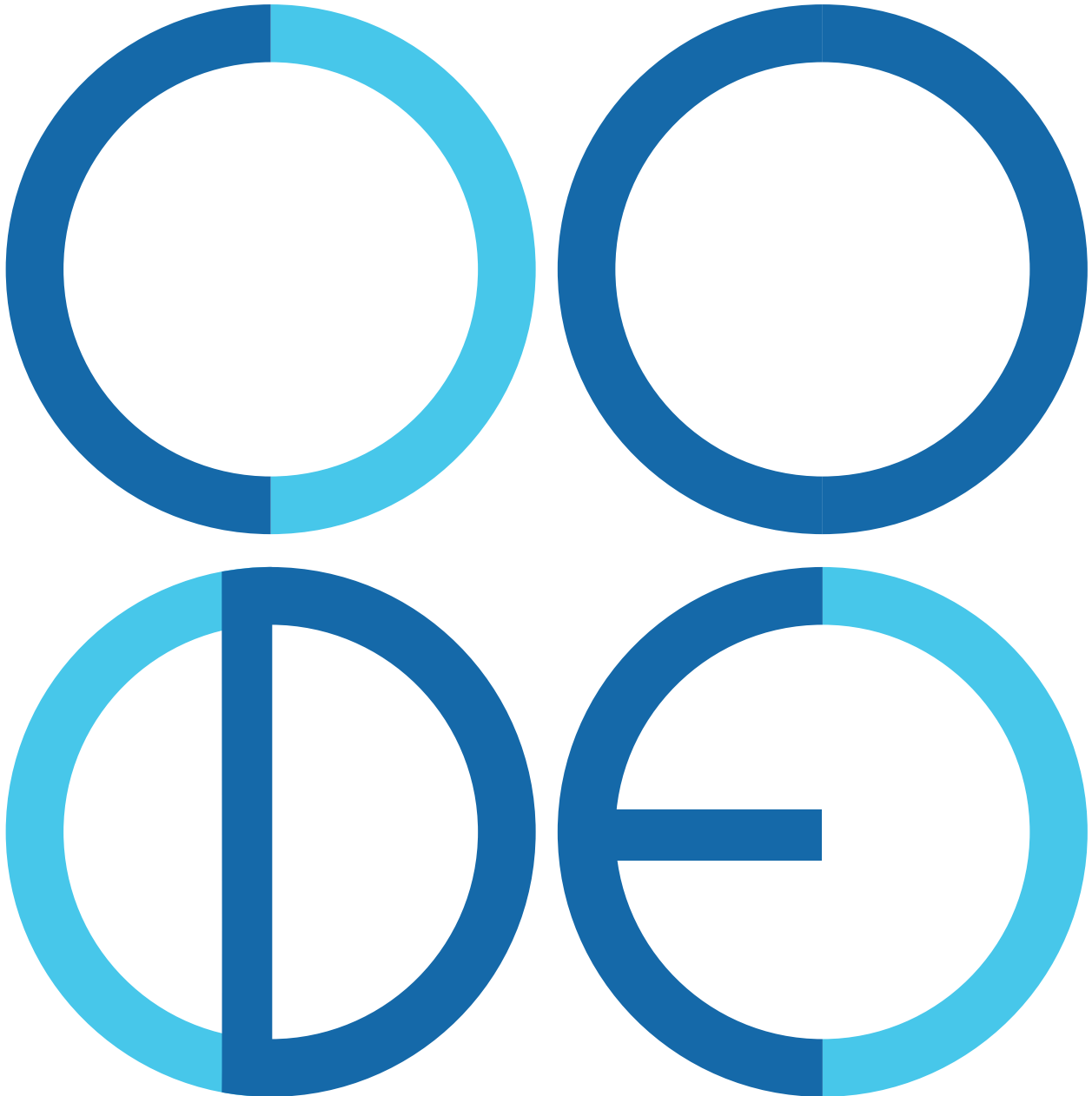
Toekomstige ontwikkelingen

In 2018 is een nieuwe vorm van de Code Pensioenfondsen in werking getreden. Hierbij zijn de bestaande normen van de Code Pensioenfondsen gegroepeerd rond acht thema's. Het aantal normen is fors teruggebracht van 83 naar 65. Inhoudelijk is de Code Pensioenfondsen echter vrijwel gelijk gebleven. De Monitoringcommissie verwacht dat de Code Pensioenfondsen daarmee bruikbaar en overzichtelijker is geworden. De inhoudelijke wijziging waar de Monitoringcommissie veel van verwacht is de expliciete verantwoordelijkheid van het intern toezicht om over het gebruik van de Code te waken en in het jaarverslag te rapporteren (norm 47 en de bijbehorende toelichting).

Vanaf boekjaar 2018 moeten de pensioenfondsen rapporteren over de Code Pensioenfondsen 2018. De Monitoringcommissie zal zich met name richten op de hierboven genoemde rapportages van het intern toezicht. Verder zal zij verdieping zoeken door middel van rondetafelbijeenkomsten en gesprekken met besturen en raden van toezicht van een aantal individuele fondsen.

De Monitoringcommissie overlegt periodiek met De Nederlandsche Bank, Autoriteit Financiële Markten, de Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants, de Vereniging van Intern Toezichthouders voor de Pensioensector en de vertegenwoordiger van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daar waar dat bijdraagt aan de invulling van de taken van de Monitoringcommissie.

Bijlagen



A

Over de Code Pensioenfondsen en de Monitoringcommissie

De Code Pensioenfondsen is op 6 september 2013 vastgesteld en op 1 januari 2014 in werking getreden. Per 1 juli 2014 is de Code wettelijk verankerd. Per 1 maart 2016 is de Ombudsman Pensioenen toegevoegd aan de Code Pensioenfondsen. Per 1 januari 2017 is een tweede aanvulling/wijziging van de Code Pensioenfondsen doorgevoerd vanwege uitbreiding van het bereik naar het algemeen pensioenfonds. Afgezien van deze technische wijzigingen heeft de Monitoringcommissie in aanvang nog geen voorstellen tot wijzigingen gedaan, om de sector tijd te geven aan de Code Pensioenfondsen te wennen. In juli 2017 bracht de Monitoringcommissie een concrete aanbeveling uit om de Code Pensioenfondsen aan te passen. Het betrof een andere inrichting zonder inhoudelijke aanpassingen.

Code Pensioenfondsen 2018

De Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie stelde de Code Pensioenfondsen 2018 vast en met het besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 september 2018 (gepubliceerd op 3 oktober 2018 in Staatsblad 2018, 55140) zijn de normen van Code Pensioenfondsen aangewezen als principes voor goed pensioenfondsbestuur als bedoeld in artikel 33, tweede lid, van de Pensioenwet dan wel artikel 42, tweede lid van de Wet verplichte beroepspensioenregeling en daarmee wettelijk verankerd. Omdat het besluit geen datum van inwerkingtreding bevat hebben de Pensioenfederatie en de Monitoringcommissie overlegd over de manier van rapporteren. De voorgestelde manier van rapporteren is aan de pensioenfondsen bekend gemaakt en volledigheidshalve opgenomen in bijlage C van deze nalevingsrapportage.

De Code Pensioenfondsen 2018 is inhoudelijk vrijwel niet gewijzigd. De bestaande normen zijn gerubriceerd onder acht thema's. Toch zijn er nieuwe onderdelen toegevoegd op het voorstel van de werkgroep van de Stichting van de Arbeid en de Pensioenfederatie. Het gaat om:

- Norm 39 waarin de benoeming en ontslag leden verantwoordingsorgaan specifiek is gemaakt. Waarbij geldt dat als artikel 115 lid 6 van de Pensioenwet onverkort wordt toegepast geen afwijking van de Code Pensioenfondsen hoeft te worden gerapporteerd. Ook de bijlage van de Code Pensioenfondsen is op dit onderdeel aangevuld.
 - Norm 33 waarin een stappenplan wordt gevraagd waar het gaat om het bevorderen van diversiteit in het pensioenfondsbestuur.
 - Norm 47 waar het gaat om de rapportage van het intern toezicht over de naleving en toepassing van de Code Pensioenfondsen.
-

Samenstelling

Op 11 juni 2014 is de Monitoringcommissie geïnstalleerd door de Pensioenfederatie en de Stichting van de Arbeid. Zij is benoemd voor de termijn waarbinnen drie nalevingsrapportages worden uitgebracht, hetgeen inhoudt tot 1 oktober 2018.

Vanwege het aflopen van de benoemingstermijn en de wens van een lid – drs. Cateautje Hijmans van den Bergh MBA – en de adviseur – drs. Loek Sibbing – om niet te worden herbenoemd zijn de zittende leden die voor herbenoeming in aanmerking wilden komen herbenoemd en is een nieuw lid – drs. Loes Ypma – en een nieuwe adviseur – mr. Frans Prins – benoemd.

Per 1 oktober 2018 bestaat de Monitoringcommissie uit:

Drs. Margot Scheltema (voorzitter)

- Vice-Voorzitter Raad van commissarissen DNB
- Lid Raad van commissarissen Lonza AG, Basel
- Lid Raad van commissarissen NEDAP NV
- Lid Raad van commissarissen Warmtebedrijf Rotterdam
- Raad (Plaatsvervanger) Ondernemingskamer, Gerechtshof Amsterdam
- Diverse toezichthoudende functies in de culturele sector
- Voormalig Extern Lid Audit Commissie ABP
- Voormalig Financieel Directeur Shell Nederland

Prof. dr. Muel Kaptein

- Hoogleraar bedrijfsethiek en integriteit aan de RSM Erasmus University
Partner KPMG
- Raad van toezicht Protestantse theologische Universiteit

Prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers

- Hoogleraar Corporate Governance aan de Tilburg University, TIAS School for Business and Society
 - Lid Raad van commissarissen Achmea
 - Lid Raad van toezicht NRC Media
 - Lid Raad van toezicht Diergaarde Blijdorp
 - Lid Raad van toezicht KNGF Geleidehonden (voorzitter 2017-2018)
 - Lid Bestuur Betaalvereniging Nederland.
-

Drs. Tjalling Tiemstra RA

- Lid Raad van Commissarissen, Royal Haskoning DHV B.V.
- Lid Raad van Commissarissen, ABN AMRO B.V.
- Lid Bestuur, Stichting Continuïteit KBW N.V.
- Lid Bestuur, Stichting Preferente Aandelen Wolters Kluwer
- Lid Bestuur, Stichting Administratie Kantoor van Aandelen N.V. Twentsche Kabel Holding
- Lid Raad van Advies, Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)
- Lid Raad van Advies, Rechtbank Rotterdam
- Plaatsvervangend deskundig lid Ondernemingskamer Gerechtshof Amsterdam
- Voorzitter Governance, Risk & Compliance Commissie, Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA)
- Voorzitter Raad van Advies, European Leadership Platform

Drs. Loes Ypma

- Wethouder Gemeente Almere
- Lid Raad van Toezicht Kindertelefoon

Als adviseur van de Monitoringcommissie is benoemd:

Mr. Frans Prins CPE

- Voorzitter Stichting Norit Pensioenfonds (in liquidatie)
- Voorzitter Raad van Toezicht Pensioenfonds APG (PPF APG)
Lid (extern) juridische commissie Pensioenfonds ABN AMRO (tot 1 januari 2019)
- Lid Klachten- en Geschillencommissie Pensioenfonds Architectenbureaus
- Voorzitter Belanghebbendenorgaan Delta Lloyd APF (tot 1 januari 2019)
- Lid Raad van Advies SPO (tot 1 januari 2019)
- Voorzitter Unilever APF (vanaf 1 januari 2019)

Secretaris

Mr. Gerard Metske CPL (Pensioenfederatie)

De website van de Monitoringcommissie (www.mcpf.nl) licht toe op welke manier de Monitoringcommissie werkt. Daar staan ook de eerdere rapporten en onderzoeksresultaten. De Monitoringcommissie bevordert dat de Code Pensioenfondsen actueel en bruikbaar is. De Monitoringcommissie gaat (daarom) na óf en hoe pensioenfondsen de Code Pensioenfondsen naleven. De Monitoringcommissie bekijkt ook of de Code Pensioenfondsen actueel is en kan aanpassingen voorstellen.

B

Overzicht vergaderingen gesprekken en rondetafelconferenties

Vergaderingen Monitoringcommissie

- Maandag 12 maart 2018
- Woensdag 6 juni 2018
- Woensdag 10 oktober 2018

Tussentijds vergaderde de Monitoringcommissie ook telefonisch.

Bijeenkomsten

- Werkgroep Herschikking Code Pensioenfondsen, maandag 30 april 2018
- Stichting van de Arbeid en Pensioenfederatie, maandag 14 mei 2018
- Werkgroep Herschikking Code Pensioenfondsen, woensdag 20 juni 2018
- Vereniging Intern Toezichthouders voor de Pensioensector, maandag 9 juli 2018
- Autoriteit Consument & Markt, woensdag 10 oktober 2018
- Pensioenfederatie, woensdag 10 oktober 2018
- Autoriteit Consument & Markt, maandag 12 november 2018

Maandag 18 juni 2018 vond een eerste rondetafelbijeenkomst plaats

Vertegenwoordigers van de volgende pensioenfondsen waren aanwezig:

- Pensioenfonds voor Roeiers in het Rotterdamse havengebied
- Stichting Pensioenfonds Eriks
- Spoorwegpensioenfonds,
- Shell Pensioenfondsen SNPS/SSPF
- StiPP
- Pensioenfonds Tandartsen en Tandarts-specialisten SPT

Dinsdag 19 juni 2018 vond een tweede rondetafelbijeenkomst plaats

Vertegenwoordigers van de volgende pensioenfondsen waren aanwezig:

- Ahold Pensioenfonds
 - BPF Schilders
 - Delta Lloyd Pensioenfonds
 - Stichting Pensioenfonds IBM
 - Pensioenfonds Vervoer
 - Reiswerk Pensioenen
 - Stichting Algemeen Pensioenfonds Unilever Nederland
 - Het Nederlandse Pensioenfonds,
 - Stichting Mars Pensioenfonds
 - Stichting Pensioenfonds ABP
 - Stichting Pensioenfonds PostNL
 - Pensioenfonds voor de Nederlandse Groothandel (SPNG)
-

Aanbevelingen/goede voorbeelden uit de rondetafelbijeenkomsten om evenwichtige afweging van belangen te behouden

Kies voor zuiverheid van rollen. Voorkomen is beter dan genezen. Als de evenwichtige belangenafweging in gevaar komt, behoort voor zuiverheid van rollen te worden gekozen.

Gebruik (intern) toezicht. Het goed inrichten van een compliance en auditfunctie en de rol van het intern toezicht is daarbij belangrijk.

Voorkom schijn. Het voorkomen van de schijn van belangentegenstellingen draagt bij aan vertrouwen.

Bron: rondetafelbijeenkomst 18 juni 2018.

Aanbevelingen/goede voorbeelden uit de rondetafelbijeenkomsten hoe om te gaan met nevenfuncties?

Werk aan transparantie. Maximale transparantie over adviseursrollen bij andere pensioenfondsen, uitvoerders en/of sociale partners en bespreken (elke vergadering) van mogelijke tegenstrijdige belangen bij vergaderstukken; Vooraf open zijn over alle nevenfuncties richting de compliance officer.

Voorkom dubbelrollen. Voorkomen van dubbelrollen zoals bestuurder zijn in een fonds met een toezichthouder waarop je in een ander fonds toezicht houdt op zijn bestuurdersrol; en voorkomen van vermengen van de rol van sociale partner en bestuurder.

Leg afspraken vast. Bespreken en borgen van de rol van CFO/HR-verantwoordelijken gecombineerd met een bestuurdersrol bij een ondernemingspensioenfonds; Bepalen standpunt over deelnemer zijn in de regeling die je uitvoert (als bestuurder of toezichthouder) en Borgen van de rol van de werknemer bij een dienstverband bij de moedermaatschappij vanwege mogelijke tegenstrijdige belangen.

Bron: rondetafelbijeenkomst 18 juni 2018.

7 Integriteit in de praktijk; werken aan cultuur, Huis voor de Klokkenluiders, maart 2017.

Het belang van een cultuur waarin elkaar aanspreken, het voeren van een dialoog en transparantie gemeengoed is, vraagt om een aanpak. Het Huis voor Klokkenluiders reikte daarvoor een model aan dat tijdens één van de rondetafelbijeenkomsten werd besproken.⁷

Drie belangrijke inzichten voor een gezonde bedrijfscultuur

Werk integraal en meerdimensionaal. Ethiek vergt een meerdimensionale en integrale aanpak.

Zo'n aanpak is te 'toetsen' aan de volgende zeven elementen:

- leiderschap en strategie;
- waarden en normen;
- structuren en processen;
- personeel en cultuur;
- meldingen en handhaving;
- communicatie en verantwoording; en
- samenhang en borging.

Combineer hard en soft. Een functionerend model combineert 'hard controls' (zoals regelgeving en handhaving) en 'soft controls' (zoals waarden en training). Beide aspecten zijn nodig voor een succesvolle aanpak.

Werk duurzaam en gecoördineerd. Integriteitsmanagement vergt een lange adem.

Een consistente en duurzame aanpak, met 'general controls' zoals een beleidscyclus, risicoanalyse, evaluatie en bijstelling is nodig. Zonder deze borging hebben investeringen in ethiek weinig kans van slagen.

Bron: Huis voor de klokkenluiders.

Belangrijke aspecten voor een gezonde bedrijfscultuur voor de pensioensector

Formuleer waarden en doelen. Richt je als bestuur en intern toezicht allereerst op de bovenliggende doelen/waarden en het belang van integer handelen en maak daarvoor tijd vrij.

Bespreek en analyseer belangenconflicten. Openheid over maatregelen die nodig zijn en wat het belang is van het voorkomen van de schijn van belangenconflicten is nodig. Weet hoe het zit (streef naar openheid, transparantie en richt integriteit procedureel goed in). Met andere woorden: alles is goed uitlegbaar en voorzien.

Meld conform richtlijnen. Meld alles bij de compliance officer en wel vooraf. De compliance officer bepaalt hoe met vragen en meldingen wordt omgegaan.

Haal de buitenwereld naar binnen. Denk na over het belang van een frisse blik van buiten. Dat kan de governance versterken. Het voorkomt ook de beeldvorming dat sprake is van een gesloten bastion. Tegelijkertijd is kennis van het vakgebied en de sector onontbeerlijk.

Koppel cultuur aan missie, visie en strategie. Betrek cultuur consequent bij de missie, visie en strategie en besef dat de daarbij behorende cultuur doorslaggevend is.

Bron: rondetafelbijeenkomst 18 juni 2018 en 19 juni 2018.



Overzichtrapportagenormen Code Pensioenfondsen 2018

De Monitoringcommissie monitort de naleving van de Code Pensioenfondsen 2018 onder meer aan de hand van het jaarverslag en de website van een pensioenfonds. In overleg tussen de Monitoringcommissie en de Pensioenfederatie wordt aan pensioenfondsen gevraagd aan de hand van de nieuwe opzet (de acht thema's en de nieuwe nummering) te rapporteren over boekjaar 2018.

Een uitzondering geldt voor de drie inhoudelijke wijzigingen (zie bijlage A). Deze hoeven pas in het boekjaar 2019 te worden gerapporteerd.

Pas-toe-of-leg-uit en de rapportagenormen

Het pas-toe-of-leg-uit-karakter van de Code Pensioenfondsen verandert niet. Dat betekent dat pensioenfondsen uitleggen welke normen van de Code Pensioenfondsen zij niet of gedeeltelijk toepassen.

Behalve het uitgangspunt van 'pas-toe-of-leg-uit' blijven er normen waarover altijd wordt gerapporteerd. In goed overleg tussen de Monitoringcommissie en de Pensioenfederatie wordt de sector gevraagd over boekjaar 2018 een aantal normen te rapporteren (zie het overzicht hierna) en zoals gezegd in de volgorde van de Code Pensioenfondsen 2018. Het gaat dan om 5, 31, 33, 47, 58, 62, 64 en 65. Dat zijn de oude normen 19, 66, 18, 27, 21 en 41.

Daarmee hoeft over twee rapportagenormen niet meer te worden gerapporteerd 16 (oud: 73), 40 (oud: 46).

Rapportage intern toezicht

Voor de rapportage van het intern toezicht geldt de toelichting bij norm 47: 'Het intern toezicht rapporteert jaarlijks, bij voorkeur in het jaarverslag, aan de hand van de acht thema's van deze Code Pensioenfondsen op welke wijze de Code Pensioenfondsen binnen het pensioenfonds wordt nageleefd en toegepast.' De rapportages van het intern toezicht kunnen, omdat dit een nieuwe norm is, dus vanaf boekjaar 2019 verder vorm krijgen mede naar aanleiding van de gesprekken over de thema's tussen bestuur en intern toezicht.

Overzicht rapportagenormen

Om inzicht te hebben in de rapportagenormen worden deze hierna weergegeven.

Norm 5 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
<p>Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.</p> <p>Toelichting De bedoelde verantwoording en het inzicht in de risico's maken in ieder geval deel uit van het jaarverslag, maar kunnen ook op een andere manier worden gecommuniceerd aan belanghebbenden.</p>	<p>Rapportagenorm Code 2014: 19 Bestaat uit twee onderdelen.</p>

Tabel 6. Gebaseerd op: EUR 2018w

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen gaf in haar [nalevingsrapportage 2016/2017](#) op pagina 16 en pagina 29/30 gesignaleerde goede praktijkvoorbeelden weer.

Norm 31 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
<p>De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit vastgelegd in beleid. Zowel bij de aanvang van een termijn, als ook tussentijds bij de zelfevaluatie vindt een check plaats.</p> <p>Toelichting Fondsorganen houden bij dit beleid rekening met opleiding, achtergrond, persoonlijkheid, geslacht en leeftijd. Het bestuur toetst de geschiktheid van bestuursleden bij het aantreden en gedurende het bestuurslidmaatschap. Ten minste eens in de drie jaar evalueert het bestuur dit beleid. Het VO en BO kunnen hierop sturen door een competentievisie te formuleren en via de (opleidings)faciliteiten die het pensioenfonds biedt. De organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm krachtig na.</p>	<p>Rapportagenorm Code 2014: 66 Bestaat uit twee onderdelen.</p>

Norm 33 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
<p>In zowel het bestuur als in het VO of het BO is er tenminste één vrouw en één man. Er zitten zowel mensen van boven als van onder de 40 jaar in. Het bestuur stelt een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen.</p> <p>Toelichting</p> <p>Het diversiteitsbeleid krijgt vorm als een groeimodel, waarin het bestuur concrete doelen stelt die binnen haalbare termijnen bereikt kunnen worden. Er kan bijvoorbeeld rekening gehouden worden met zittingstermijnen.</p> <p>Een jaarlijkse beoordeling is nodig, omdat de Pensioenwet voorschrijft dat het bestuur hierover rapporteert in het jaarverslag. Daarnaast is wenselijk dat het bestuur de doelstellingen en (effectiviteit van) de ingezette middelen ook evalueert over een langere termijn.</p> <p>De organen en voordragende en benoemende organisaties streven de doelstellingen van deze norm krachtig na.</p>	<p>Rapportagenorm Code 2014: 66 Bestaat uit twee onderdelen.</p>

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen gaf in haar [nalevingsrapportage 2015](#) op pagina 16 en pagina 20 gesignaleerde goede praktijkvoorbeelden weer. De Pensioenfederatie besteedt in de [handreiking geschikt pensioenfondsbestuur](#) en [handreiking vergroting diversiteit](#) aandacht aan deze onderwerpen.

Norm 47 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
<p>Het intern toezicht betreft deze Code bij de uitoefening van zijn taak.</p> <p>Toelichting</p> <p>Het intern toezicht rapporteert jaarlijks bij voorkeur in het jaarverslag aan de hand van de acht thema's van deze Code op welke wijze de Code binnen het pensioenfonds wordt nageleefd en toegepast.</p>	<p>Gedragsnorm Code 2014: 15 Nieuwe rapportagenorm.</p>

Norm 58 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
<p>Het bestuur geeft publiekelijk inzicht in missie, visie en strategie.</p> <p>Toelichting</p> <p>Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds. Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.</p>	<p>Rapportagenorm Code 2014: 18 Bestaat uit twee onderdelen.</p>

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen gaf in haar [nalevingsrapportage 2016/2017](#) op pagina 10 gesignaleerde goede praktijkvoorbeelden weer.

Norm 62 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden.	Rapportagenorm Code 2014: 27

De Pensioenfederatie gaf met het [servicedocument verantwoord beleggen](#) aan hoe de normen en regels voor verantwoord beleggen uit de Code Pensioenfondsen en de Pensioenwet invulling kan worden gegeven. Vanaf 2018 wordt verder invulling gegeven aan het convenant IMVB Pensioenfondsen.

Norm 64 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
<p>Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de interne gedragscode (zoals bedoeld in de normen 15 en 16) en deze Code, net als over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.</p> <p>Toelichting</p> <p>Het fonds past deze principes en normen toe of legt in het jaarverslag uit waarom het fonds afwijkt.</p> <p>Bij dit 'pas-toe-of-leg-uit'-principe is belangrijk dat de volgende vragen worden gesteld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op welke manier wijkt het fonds af? • Waarom wijkt het fonds af? • Op welke manier kwam het besluit om af te wijken tot stand? • Op welke termijn wordt (wel) aan de norm voldaan? • Op welke manier is geborgd dat het besluit om af te wijken toch bijdraagt aan het bereiken van het achterliggende doel van de norm en/of versterking van het functioneren van het fonds? 	Rapportagenorm Code 2014: 21. Bestaat uit twee onderdelen

De Pensioenfederatie geeft in de [handreiking geschikt pensioenfondsbestuur](#) een voorbeeld aanpak voor een zelfevaluatie (pagina 77 / bijlage 6). Aan de naleving van de gedragscode besteedt de Pensioenfederatie aandacht in de [modelgedragscode](#).

Norm 65 Code Pensioenfondsen 2018	Herkomst
<p>Het bestuur zorgt voor een adequate klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.</p> <p>Toelichting</p> <p>Een adequate klachten- en geschillenprocedure behelst naast een interne procedure ook de mogelijkheid om het genomen besluit voor te leggen aan de Ombudsman Pensioenen. Pensioenfondsen verwijzen belanghebbenden – deelnemers, gewezen deelnemers, pensioengerechtigden en hun nabestaanden – naar de Ombudsman Pensioenen, als hun klachten en geschillen niet kunnen worden opgelost via de interne klachten- en geschillenprocedure. De Ombudsman Pensioenen kan een onafhankelijke bemiddelende rol spelen en brengt adviezen uit over klachten en geschillen die belanghebbenden inbrengen over de uitvoering van het pensioenreglement.</p>	<p>Rapportagenorm Code 2014: 41. Bestaat uit twee onderdelen</p>

De Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen gaf in haar [nalevingsrapportage 2015](#) op pagina 17 en pagina 18 gesignaleerde goede praktijkvoorbeelden weer.

Uitvoeringskosten

Norm 20 uit de Code Pensioenfondsen 2014 (rapportage over kosten) is verval-
len omdat de inhoud ervan via de [aanbeveling uitvoeringskosten](#) is geborgd.
Daarover blijven pensioenfondsen dus rapporteren.

D

Motie van Weyenberg 27 maart 2018 (aangenomen 3 april 2018)

Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2017–2018

32 043

Toekomst pensioenstelsel

Nr. 402

MOTIE VAN HET LID VAN WEYENBERG

Voorgesteld 27 maart 2018

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen heeft geconstateerd dat 40% van de pensioenfondsen niet één vrouw in het bestuur heeft zitten en 60% van de pensioenfondsen niemand onder de 40 en deze pensioenfondsen daarmee niet voldoen aan de Code Pensioenfondsen, die zij zelf hebben vastgesteld;

constaterende dat de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen heeft geconstateerd dat er weinig tot geen vooruitgang geboekt wordt op dit gebied;

overwegende dat de sector zich aan zijn eigen afspraken moet houden en het in het belang van deelnemers is dat pensioenfondsbesturen voldoende divers zijn;

overwegende dat de Minister heeft toegezegd met de pensioensector in overleg te treden over maatregelen om de diversiteit te vergroten en hierover voor de zomer aan de Kamer te rapporteren;

verzoekt de regering, in dat gesprek de mogelijkheid te bespreken de sector te laten monitoren welke vacatures in pensioenfondsbesturen vrijkomen en bij te houden hoe vaak die vervuld worden door een vrouw of iemand onder de 40, en hierover de komende twee jaar halfjaarlijks te rapporteren,

en gaat over tot de orde van de dag.

Van Weyenberg

E

Beschrijving onderzoeken in 2017-2018

8 Toetsing op wat in de gedragscodes is opgenomen kan in 110 situaties niet worden uitgevoerd omdat de gedragscodes niet publiek beschikbaar zijn (2016: 107). Bron: EUR 2018, paragraaf 4.4.4, pagina 35.

9 Het eerdere onderzoek van SEO Economisch Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam. De Monitoringcommissie verwijst met "(SEO, 2014)" naar: Jarst Weda, Ward Rougoor, Marco Kerste en Bert Hof, 'Naleving Code Pensioenfondsen, Meting over boekjaar 2014' in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Amsterdam november 2015.

10 Het Instituut voor Ondernemingsrecht/IvO Center for Financial Law & Governance (ICFG) van de faculteit Erasmus School of Law van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De Monitoringcommissie verwijst met "(EUR, 2017)" naar: Mr. Dr. J.G.C.M. Galle, Mr. Drs. K.H. Boonzaaijer en Mr. M.E. Nobel, 'Inzicht in de Code Pensioenfondsen Naleving boekjaar 2016; Standpunten en ervaringen pensioenfondsbestuurders in 2017' in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Rotterdam, 12 januari 2018.

11 Het Instituut voor Ondernemingsrecht/IvO Center for Financial Law & Governance (ICFG) van de faculteit Erasmus School of Law van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De Monitoringcommissie verwijst met "(EUR, 2018)" naar: Mr. Dr. J.G.C.M. Galle, Mr. Drs. K.H. Boonzaaijer en Mr. M.E. Nobel, 'Inzicht in de Code Pensioenfondsen Naleving boekjaar 2017 en vergelijking tussen boekjaren 2016 en 2017' in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen, Rotterdam, 29 januari 2019.

De Monitoringcommissie hanteert als uitgangspunt dat onafhankelijke onderzoeksbureaus goed in staat zijn om de naleving van de Code Pensioenfondsen in beeld te brengen. Dat gebeurt op basis van gegevens in jaarverslagen en op websites van pensioenfondsen alsmede op basis van enquêtes die door pensioenfondsenbesturen en intern toezicht worden ingevuld. De Monitoringcommissie maakt maximaal gebruik van publiek beschikbare informatie en zet alleen enquêtes uit als dat nodig is. Op basis van de onderzoeksresultaten formuleert de Monitoringcommissie aanbevelingen en beschrijft praktijkvoorbeelden die de hele sector kan gebruiken.

De Monitoringcommissie vindt het belangrijk om naast de rapportagenormen – normen waarover een pensioenfonds altijd moet rapporteren – periodiek een aantal gedragsnormen te onderzoeken. Gedrag en cultuur zijn immers de basis voor goed bestuur. Op basis van eerdere uitkomsten heeft de Monitoringcommissie een onderzoek naar integriteitsnormen zinvol geacht.⁸

Onderzoek Erasmus Universiteit Rotterdam

Het Instituut voor Ondernemingsrecht (IvO) van de Erasmus Universiteit Rotterdam voerde een onderzoek uit. Dit onderzoek had alleen betrekking op de negen rapportagenormen in de Code Pensioenfondsen (zie bijlage E). Daarnaast onderzocht de universiteit een aantal openbare vastleggingsnormen die samenhangen met de rapportagenormen.

Om de vergelijkbaarheid met de jaarverslagen 2014 (onderzoek SEO 2015⁹) en 2016 (onderzoek EUR 2017¹⁰) te behouden is voor het boekjaar 2017 dezelfde methodiek gebruikt. De Monitoringcommissie vindt het belangrijk om te beoordelen hoe de negen rapportagenormen zich in de jaarverslagen en op websites ontwikkelen. Deze nalevingsrapportage van de Monitoringcommissie is zodoende gebaseerd op het vervolgonderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam in 2018 op basis van het boekjaar 2017 (onderzoek EUR 2018).¹¹

Onderzoek Ecorys

Ecorys voerde in 2018 een onderzoek uit naar de integriteitsnormen uit de Code Pensioenfondsen. Naast de Code Pensioenfondsen bevat ook de Modelgedragscode van de pensioensector regels met betrekking tot onder andere voorkoming van belangenverstremming, voorkoming van misbruik van voorwetenschap, toezicht op persoonlijke (beleggings)transacties en omgang met vertrouwelijke informatie. De Monitoringcommissie is ervan uitgegaan dat deze modelnormen ook door de sector zijn overgenomen. Het onderzoek van

Ecorys had betrekking op zes gedragsnormen uit de Code Pensioenfondsen (zie bijlage F voor een overzicht van deze normen).

Ecorys heeft enquête gehouden onder bestuurders en toezichthouders van pensioenfondsen. De resultaten hiervan zijn door Ecorys gevalideerd door middel van interviews met bestuurders en toezichthouders uit de sector.¹²

¹² De Monitoringcommissie verwijst met "Ecorys 2018" naar dr. Sarai Sapulete Nadine Zeeman 'Integriteit en onafhankelijkheid bij pensioenfondsen; Dilemma's en good practices' Ecorys, Rotterdam, 20 december 2018 in opdracht van de Monitoringcommissie Code Pensioenfondsen.

Onderzoek Diversiteit

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vroeg de Monitoringcommissie om de motie Van Weyenberg (zie bijlage D) uit te voeren. Om inzichtelijk te maken welke nieuwe benoemingen voldoen aan het criterium man/vrouw of 40+/40- heeft de Monitoringcommissie zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande gegevens. Om te beoordelen in welke mate pensioenfondsen aan de diversiteitsnormen voldoen is, gebruik gemaakt van gegevens uit jaarverslagen, van andere publieke bronnen zoals websites en van gegevens van De Nederlandsche Bank. De Erasmus Universiteit Rotterdam onderzocht het bestaan van diversiteitsbeleid en de invulling daarvan.

F

Overzicht rapportagenormen zoals onderzocht (tekst code 2014)

Rapportagenorm	Verantwoording afleggen
18.1	Het bestuur beschrijft in het jaarverslag helder en duidelijk de missie, visie en strategie van het pensioenfonds.
18.2	Ook beschrijft het bestuur hierin of en in hoeverre het pensioenfonds de gestelde doelen heeft bereikt.
19.1	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het eventueel voor de toekomst maakt. Het bestuur weegt daarbij de verschillende belangen af van de groepen die bij het pensioenfonds betrokken zijn.
19.2	Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn, gerelateerd aan het overeengekomen ambitieniveau.
20	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de kosten van de uitvoering van de pensioenregeling.
21.1	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de naleving van de gedragscode en deze Code.
21.2	Het bestuur rapporteert in het jaarverslag over de evaluatie van het functioneren van het bestuur.
Verantwoord beleggen	
27	Het bestuur legt zijn overwegingen omtrent verantwoord beleggen vast en zorgt ervoor dat deze beschikbaar zijn voor belanghebbenden. Hierbij houdt het bestuur ook rekening met goed ondernemingsbestuur.
Klachten en geschillen	
41.1	Het bestuur zorgt voor een adequate interne klachten- en geschillenprocedure die voor belanghebbenden eenvoudig toegankelijk is. In het jaarverslag rapporteert het bestuur over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.
41.2	Het bestuur rapporteert over de afhandeling van klachten en de veranderingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.
Benoeming ontslag en schorsing	
46	Het bestuur zorgt ervoor dat in de statuten een schorsingsprocedure is vastgelegd.
Diversiteit	
66.1	Het bestuur stelt in overleg met het desbetreffende orgaan concrete stappen vast om te bevorderen dat fondsorganen divers worden samengesteld. Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren.
66.3	Jaarlijks beoordeelt het bestuur in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald.
Integer handelen	
73.3	Op het overtreden van de gedragscode staan sancties. Deze staan in de gedragscode.

Bron: Code Pensioenfondsen 2014

Onderzochte vastleggingsnormen

Vastleggingsnorm	Integraal risicomanagement
24	Het bestuur houdt expliciet rekening met risico's en risicobeheersing bij het bepalen van het beleid en het nemen van besluiten. Deze risicoafweging legt het bestuur vast.
	Klokkenluidersregeling / gedragscode
44	Het bestuur legt duidelijk vast bij wie en op welke wijze degenen die financieel afhankelijk zijn van het fonds, hierover kunnen rapporteren. Ook informeert het bestuur hen hierover.
	Zittingsduur
60	De zittingsduur van een bestuurslid is maximaal vier jaar. Een bestuurslid kan maximaal twee keer worden herbenoemd.
	Complementariteit en afspiegeling
65	Het bestuur, het VO of het BO zorgt ervoor dat de organen complementair zijn samengesteld. Ook moeten de organen een redelijke afspiegeling vormen van de belanghebbenden.
	Stappenplan diversiteitsbeleid
66.2	Ook geeft het bestuur aan hoe en binnen welke termijnen het van plan is om de gewenste diversiteit in leeftijd en geslacht te realiseren. Het bestuur legt dit vast in een diversiteitsbeleid
	Vrouw/man en Jong/oud, profiel, actief zoeken en toetsen
67	In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één man en één vrouw.
68	In het bestuur, het VO of het BO zitten ten minste één lid boven en één lid onder de veertig jaar.
69	Het bestuur, het BO en het intern toezicht houden bij het opstellen van de profiel-schets rekening met het diversiteitsbeleid. Het VO houdt hier rekening mee bij het opstellen van de competentievisie.
70	Bij de vervulling van een vacature wordt actief gezocht (en/of actief opgeroepen om te zoeken) naar kandidaten die passen in de diversiteitsdoelstellingen. Het bestuur neemt hierover tijdig contact op met degenen die betrokken zijn bij het voordragen of de verkiezing van kandidaten.
71	Het bestuur en het BO toetsen voorgedragen kandidaten mede aan de hand van de diversiteitsdoelstellingen.
	Gedragscode en aanvaarden nevenfuncties
75	Een (mede)beleidsbepaler meldt het voornemen een nevenfunctie te aanvaarden of voort te zetten aan de compliance officer. Het maakt hiervoor niet uit of de nevenfunctie betaald of onbetaald is.

Overzicht gehanteerde methodiek rapportagenormen

De Code Pensioenfondsen heeft een 'pas toe of leg uit-karakter' wat inhoudt dat afwijkingen als het naleven van de Code Pensioenfondsen kunnen worden aangemerkt. In zo'n situatie worden bepalingen uit de Code Pensioenfondsen niet toegepast, maar wel uitgelegd. Met de onderzoeksbureaus komt de Monitoringcommissie tot het volgende overzicht.

Rapportagenorm			Toegepast?	Toepassing	Naleving
Expliciete rapportage over de naleving van de norm?	N →	Inhoudelijk volgens de norm? →	Ja	Wel 'pas toe' geen 'leg uit'	Naleving
↓		→	Nee	Geen 'pas toe' geen 'leg uit'	Geen naleving
		→	Gedeeltelijk	Deels 'pas toe' geen 'leg uit'	Geen naleving
		→	Niet te controleren	Impliciet 'pas toe' geen 'leg uit'	Naleving (toepassing verondersteld)
J					
Geeft het pensioenfonds een afwijking aan?	J →	→	Uitleg	Geen 'pas toe' wel 'leg uit'	Naleving geen toepassing
↓		→	Beloofte	Geen 'pas toe' met 'belofte'	Geen naleving
		→	Geen of onvoldoende uitleg	Geen 'pas toe' onvoldoende of geen 'leg uit'	Geen naleving
N					
Voldoet het pensioenfonds inhoudelijk aan de norm?		→	Ja	'Pas toe' en 'leg uit'	Naleving
		→	Nee/gedeeltelijk	Onverenigbaarheid	Geen naleving
		→	Niet te controleren	Impliciet 'pas toe'	Naleving

G

Overzicht gedragsnormen zoals onderzocht (tekst code 2014)

Gedragsnorm	Onderzoek onder bestuurders
5	Het bestuur waarborgt dat de leden van het bestuur onafhankelijk en kritisch kunnen opereren, ten opzichte van de achterban en van elkaar.
51	Het eigen functioneren is voor het bestuur een continu aandachtspunt. Het bestuur evalueert daartoe in elk geval jaarlijks het functioneren van het bestuur als geheel en van de individuele bestuursleden. Hierbij betreft het bestuur één keer in de twee jaar een derde partij. Bij de evaluatie komt aan de orde of het bestuur voldoende geschikt en divers is en wordt bovendien gekeken naar gedrag en cultuur.
72	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers handelen integer. Ze zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst wordt. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.
Onderzoek onder toezichhouders	
15	Het intern toezicht betreft de naleving van deze Code bij zijn taak.
52	Leden van het intern toezicht zijn betrokken bij het pensioenfonds, maar moeten zich zodanig onafhankelijk opstellen dat belangentegenstellingen worden voorkomen. Ze hebben daarbij het vermogen en de durf om zich kritisch op te stellen richting het bestuur.
72	De leden van het bestuur, het VO of het BO, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers handelen integer. Ze zorgen ervoor dat hun eigen functioneren getoetst wordt. Ze vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling met een partij waarmee het fonds een band heeft, op welke manier dan ook.

Bron: Code Pensioenfondsen 2014